

# Sexuelle Belästigung in der Polizei

Univ.-Prof. Dr. Andrea Fischbach

Fachgebiet Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie

Deutsche Hochschule der Polizei in Münster



Angeklagter Renner im Landgericht Stuttgart: Fürs Image der Polizei eine Katastrophe Foto: Sascha Baumann / BILD

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

**1. Begriff**

**2. Evidenz**

**3. Lösung**

**Begriff**

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Normierung: **Stell dich nicht so an ... war nicht so gemeint. ... Die hat es selbst so gewollt. .... das ist hier ganz normal ..... das ist keine sexuelle Belästigung**

Nach § 177 Abs. 1 StGB wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft, **wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt.**

**ganzegal**

Dienstvergehen gemäß § 47(1)S.1 (BeamtStG):  
**unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.**

**illegal**

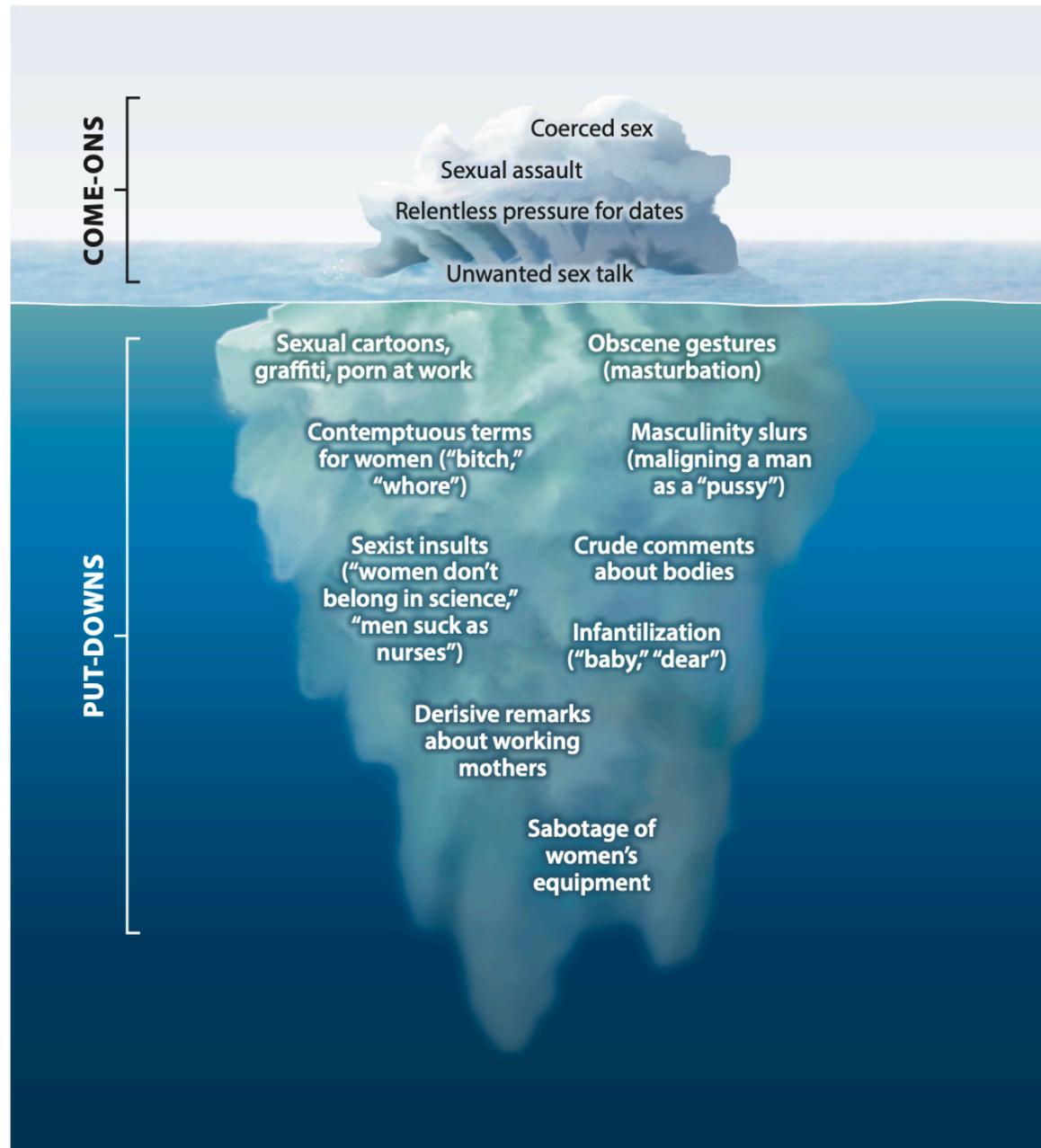


Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG) („Genderrichtlinie Arbeitsrecht“): **„[...] jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird [...]“.**

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

„Sexuelle Belästigung wurde früher ausschließlich als ein sexuelles Problem betrachtet: erzwungene sexuelle Annäherungsversuche, die aus natürlichen Gefühlen des sexuellen Verlangens oder der Romantik entstehen. Inzwischen hat die Forschung gezeigt, dass die bei weitem häufigste Form der sexuellen Belästigung die geschlechtsspezifische Belästigung ist, deren Kern die Verachtung ist; dieses Verhalten zielt darauf ab, Menschen herabzusetzen und zu vertreiben, nicht sie zu sexuellen Aktivitäten zu bewegen.“ (Cortina & Areguin, 2021, p. 285)

Cortina, L.M. & Areguin, M.A. (2021). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 285-309. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>.



**Figure 1**

Cortina's Iceberg of Sexual Harassment, illustrating that most sexually harassing acts are put-downs (gender harassment) not come-ons (unwanted sexual attention or sexual coercion), but rarely break through to public awareness.

**Evidenz**

# Arbeit

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

**58%**

Illies, R., Hausmann, N., Schwochau, S., & Stabil, J. (2003).  
Reported incidence rates of work-related sexual harassment  
in the United States: using meta-analysis to explain reported  
rate disparities. *Personnel Psychology* 56(3), 607-631)

# Polizei

Sexuelle Belästigung im Karriereverlauf

100%

Weibliche Polizeibeamtinnen in den USA: Haar, R.N. (1997). Patterns of interaction in a police patrol bureau: Race and gender barriers to integration. *Justice Quarterly*, 14(1), 54-83.

# Polizei

Atmosphäre ständiger Abwertung

**24%**

Weibliche Polizeibeamtinnen in den USA: Timmons, W.M., & Hainsworth, B.E. (1989). Attracting and retaining females in law enforcement: Sex-based problems of women cops in 1988. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 33, 197-205.

# Polizei

Mindestens ein Ereignis im letzten Jahr

**92,5%**

Irgend ein SEQ Item, Weibliche Polizeibeamtinnen in den USA: Lonsway, K.A., Paynich, R., & Hall, J.N. (2013). Sexual Harassment in Law Enforcement: Incidence, Impact, and Perception. *Police Quarterly*, 16(2), 177-2010)

# Polizei

Mindestens ein Ereignis im letzten Jahr

**82,6%**

Irgend ein SEQ Item, Männliche Polizeibeamte in den USA:  
Lonsway, K.A., Paynich, R., & Hall, J.N. (2013). Sexual  
Harassment in Law Enforcement: Incidence, Impact,  
and Perception. *Police Quarterly*, 16(2), 177-2010)

# Polizei

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

96%

Studierende der DHPol: Bockting, S., Fischbach, A. & Kleineidam, N. J. (2023). „Stell dich nicht so an...“. *Deutsche Polizei*, 4, 22-24.

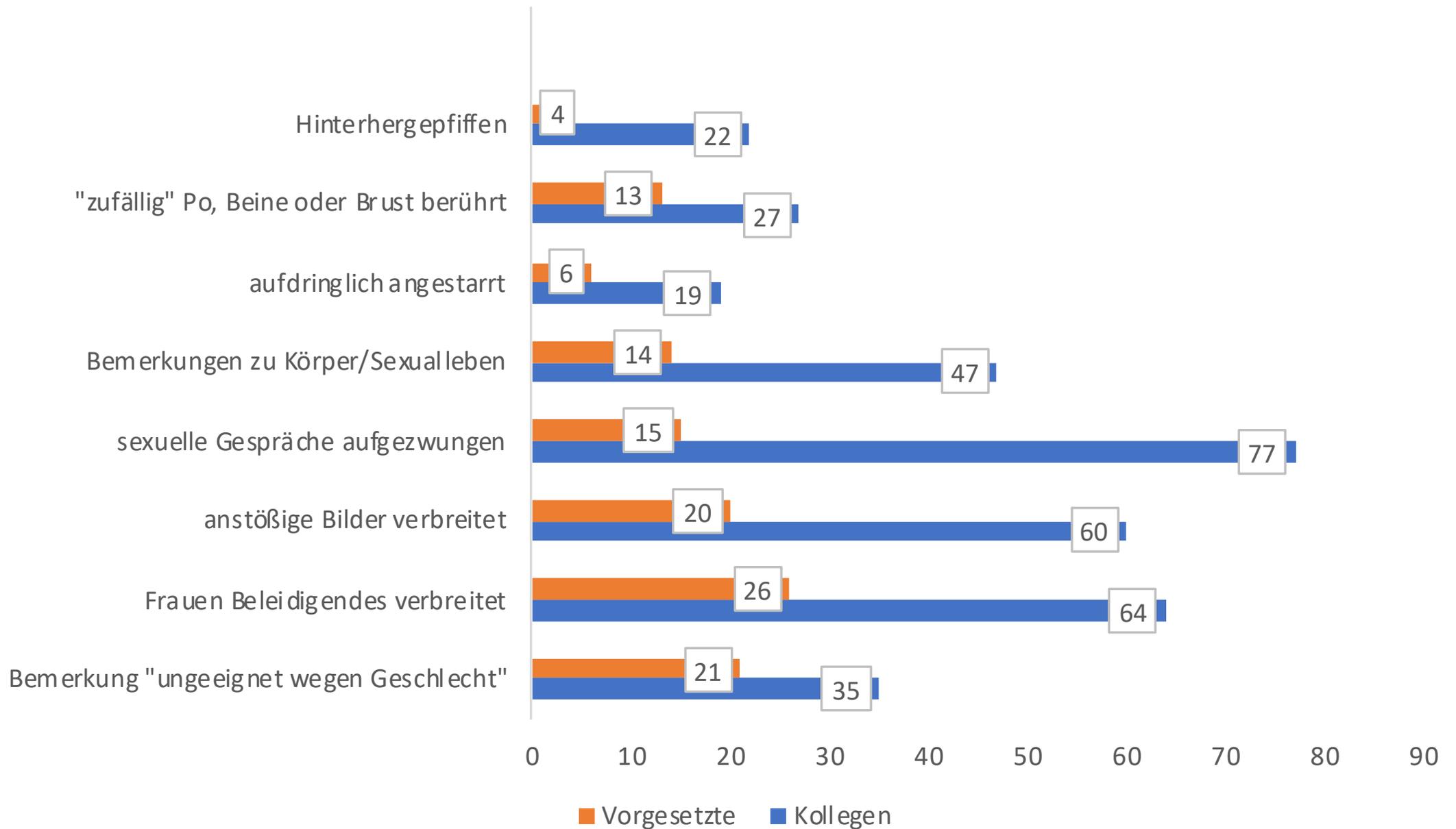
# Polizei

Vorgesetzte als Täter

**38%**

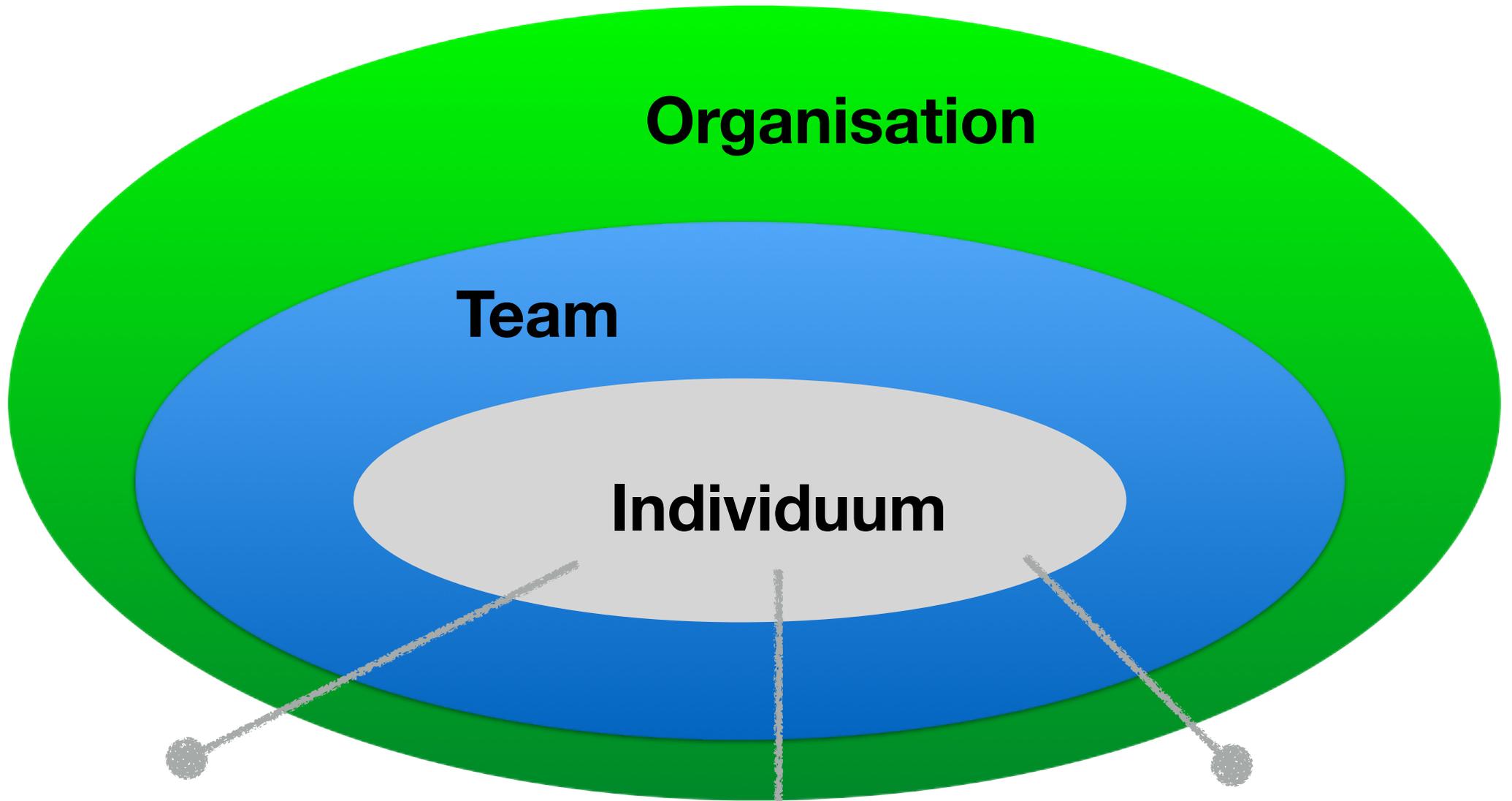
Studierende der DHPol: Bockting, S., Fischbach, A. & Kleineidam, N. J. (2023). „Stell dich nicht so an...“. *Deutsche Polizei*, 4, 22-24.

# Absolute Anzahl typischer Begehungsformen



Studierende der DHPol: Bockting, S., Fischbach, A. & Kleineidam, N. J. (2023). „Stell dich nicht so an...“. *Deutsche Polizei*, 4, 22-24.

**Lösung**



**Organisation**

**Team**

**Individuum**

**Sexuelle Belästigung**

**Geschlecht**

**Ebene der Dyade**

# Beschwerde

Formale Beschwerde eingereicht

**15%**

Weibliche Polizeibeamtinnen USA, die mindestens eine sexuelle Belästigung nennen. Lonsway, K.A., Paynich, R., & Hall, J.N. (2013). Sexual Harassment in Law Enforcement: Incidence, Impact, and Perception. *Police Quarterly*, 16(2), 177-2010)

# Beschwerde

Formale Beschwerde eingereicht

11%

Männliche Polizeibeamten USA, die mindestens eine sexuelle Belästigung nennen. Lonsway, K.A., Paynich, R., & Hall, J.N. (2013). Sexual Harassment in Law Enforcement: Incidence, Impact, and Perception. *Police Quarterly*, 16(2), 177-2010)

# Beschwerde

Dienstliche Unterstützungsangebote genutzt

6%

Studierende der DHPol: Bockting, S., Fischbach, A. & Kleineidam, N. J. (2023). „Stell dich nicht so an...“. *Deutsche Polizei*, 4, 22-24.

***Formale Beschwerdesysteme  
führen kaum zur Reduzierung  
sexueller Belästigung und  
machen in vielen Fällen die  
Sache nur schlimmer.***

Cortina, L.M. & Areguin, M.A. (2021). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 285-309. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>.

**Organisation**

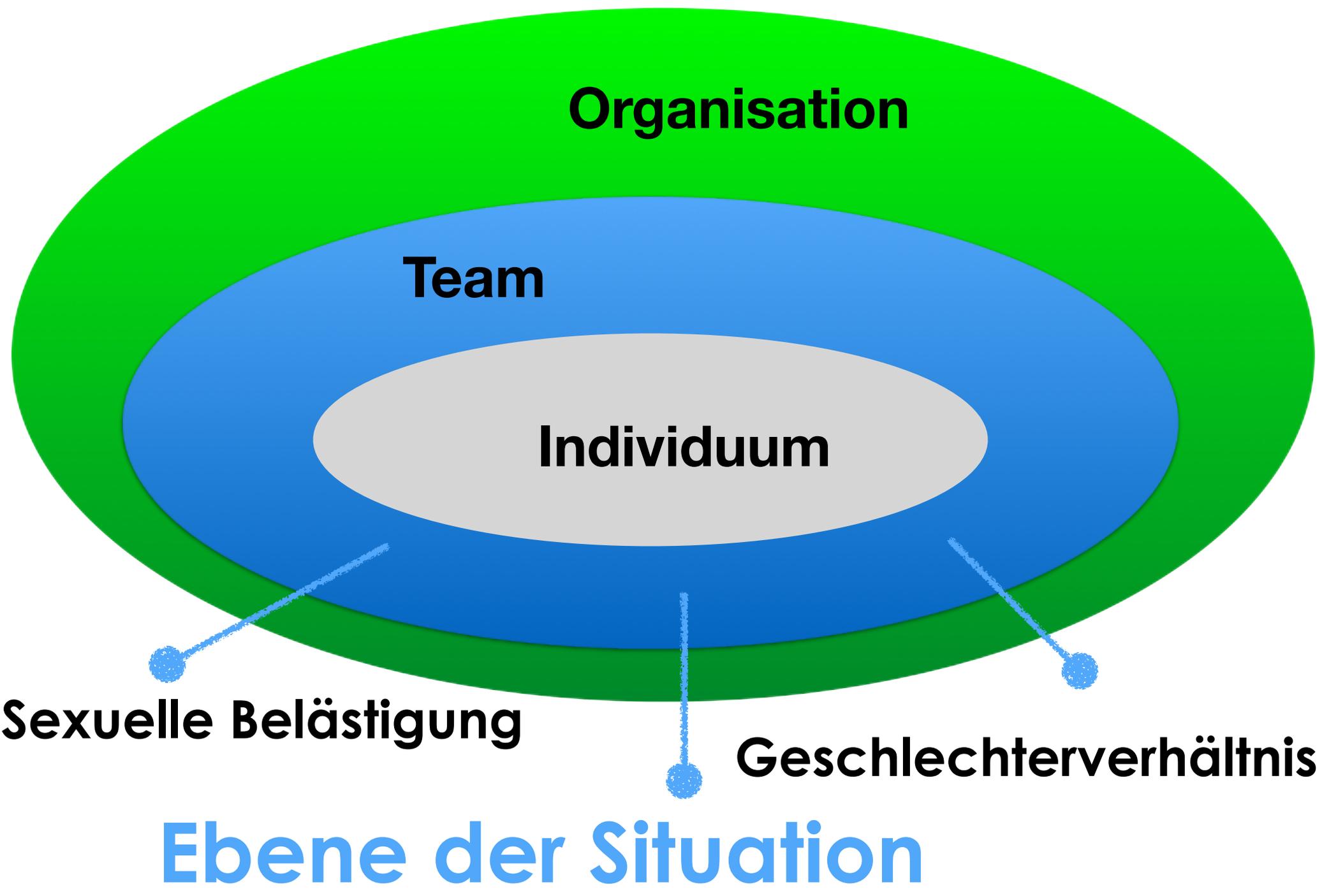
**Team**

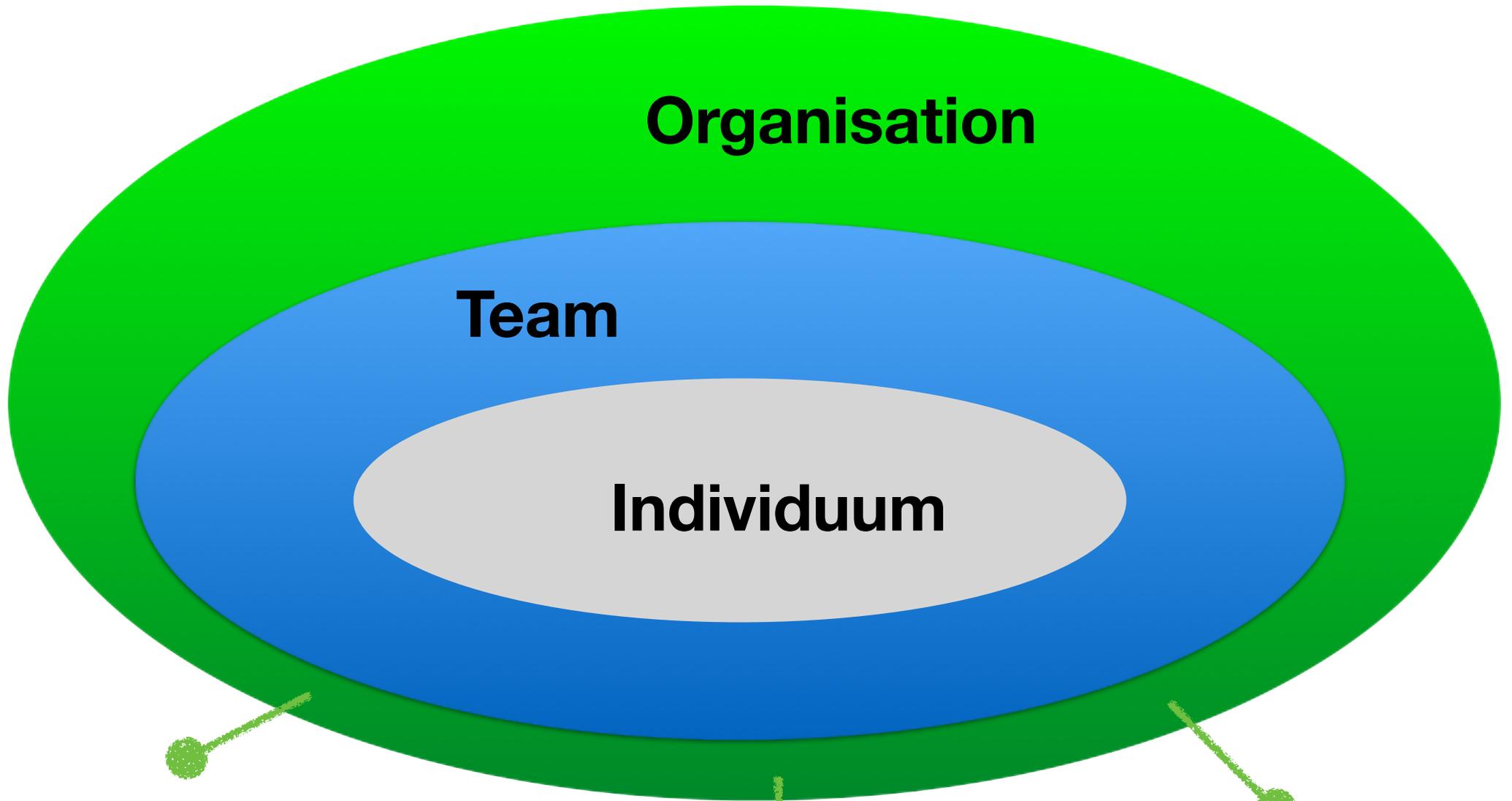
**Individuum**

**Sexuelle Belästigung**

**Geschlechterverhältnis**

**Ebene der Situation**





**Organisation**

**Team**

**Individuum**

**Sexuelle Belästigung**

**Geschlechterverhältnis**

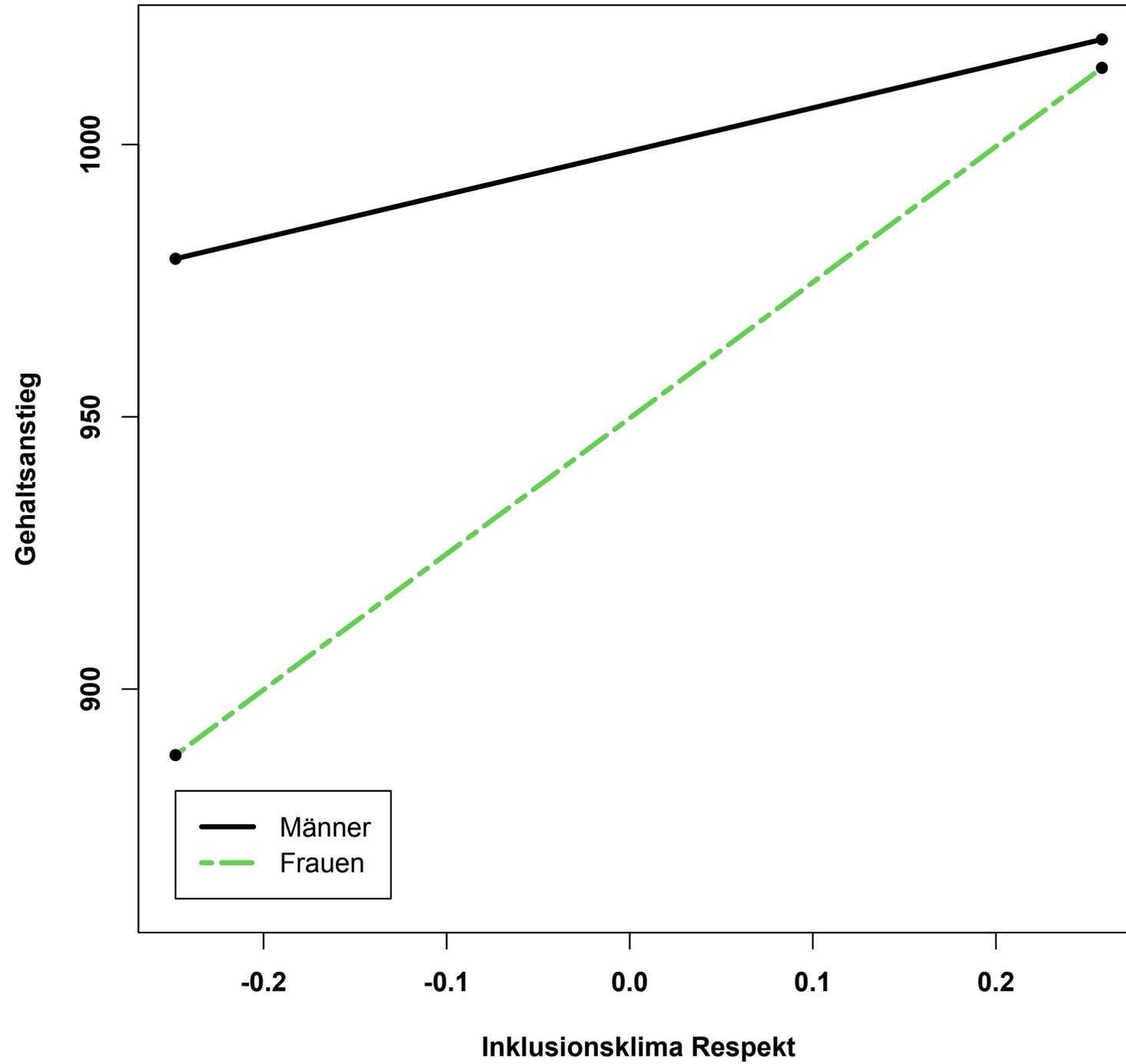
**Ebene der Organisation**

***Inklusionsklima***  
***Respekt***

# Inklusionsklima Respekt

1. Den Mitarbeitenden ist klar, dass abwertende oder verachtende Bemerkungen über Frauen, Homosexuelle, Menschen mit Migrationsgeschichte und anderen Menschen, die in der Polizei zu einer Minderheit zählen, zu jeder Zeit inakzeptabel sind.
2. Den Mitarbeitenden ist klar, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Status und ihrer Identität mit Respekt und Würde behandelt werden müssen.
3. Frauenverachtende Sprüche, sexuelle Übergriffe und die Diskriminierung von Frauen in der Polizei werden in unserer Behörde nicht geduldet und aktiv unterbunden.
4. Den Mitarbeitenden ist klar, dass abwertende oder verachtende Bemerkungen über Frauen zu jeder Zeit inakzeptabel sind.
5. Den Mitarbeitenden ist klar, dass alle Kolleginnen und Kollegen mit Respekt und Würde behandelt werden müssen.

### HLM 2-Way Interaction Plot



# Inklusionsklima Respekt

Das Klima für Respekt charakterisiert die Wahrnehmung der Beschäftigten, welche Maßnahmen in der Behörde ergriffen werden um sexuelle Belästigungen zu unterbinden und ob es einen respektvollen Umgang zwischen Männern und Frauen in der Polizei gelebt wird.

Durch ein Klima für Respekt werden systematische Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Polizei reduziert.

Es ist Aufgabe von Führungskräften und Top-Management, ein Klima für Respekt in den Polizeien zu gestalten, zu fördern und zu leben und Verachtung und Herabsetzung in der Polizei zu unterbinden.